POLITIQUE SANTÉ & SÉCURITÉ GROUPE

SEPTEMBRE 2002

Ensemble, faire de Lafarge l'entreprise la plus sûre de son secteur



LE MOT DU PRÉSIDENT



Malgré nos efforts, le nombre d'accidents du travail enregistrés en 2001 et 2002, nous rappelle dramatiquement que la bataille pour la sécurité n'est jamais gagnée définitivement.
Elle nécessite au contraire une implication de tous et de tous les instants. Car si le risque zéro n'existe pas, l'expérience nous montre que la prévention réduit considérablement ce risque et que tout accident peut être évité.
Le seul objectif qui doit guider notre action est le zéro accident.
C'est une question d'éthique et de responsabilité morale, mais aussi de performance : car il n'y a pas de performance opérationnelle sans sécurité des hommes au travail.
Et l'attention portée aux coûts ne doit en aucun cas s'opposer à la recherche de sécurité.
Je fais de l'amélioration de la sécurité un objectif personnel que je demande à chaque directeur de Branche de partager avec moi. Ensemble, nous suivrons la mise en œuvre des plans d'actions et la progression des indicateurs. Mais chacun, à son niveau, peut et doit participer à cet effort pour faire de Lafarge l'entreprise la plus sûre de son secteur.

Bertrand Collomb
Président Directeur Général

POLITIQUE SANTÉ ET SECURITÉ POUR LE GROUPE

I - PRINCIPES FONDAMENTAUX

- Toutes les personnes qui travaillent sur nos sites ont le droit de travailler en sécurité et dans des conditions de travail saines, et le devoir d'y contribuer par un comportement responsable
- La Santé et la Sécurité sont des valeurs fondamentales de l'entreprise. Elles font aussi partie intégrante de la Performance
- Tout accident ou maladie du travail peut être évité par des méthodes de travail, des équipements, des matériaux, des formations et des contrôles appropriés
- Un management efficace de la S&S comporte l'évaluation des risques dès la phase initiale de conception et de construction des usines, de leur mise en service, de l'organisation générale du travail et de la maintenance
- Toutes nos activités doivent constamment améliorer leur performance en matière de Santé et de Sécurité.

II - ROLES CLÉS

- Il est de la responsabilité de chaque manager à tout niveau d'assurer sur le lieu de travail la sécurité et la santé des personnes sous sa responsabilité. Il met en oeuvre la politique et les systèmes de gestion dans sa zone de contrôle et d'influence
- Le PDG de Lafarge assume cette responsabilité au niveau du Groupe. Il veille à ce que l'encadrement des Branches et des Unités ait l'autorité, la compétence et les moyens nécessaires à l'exercice de ses responsabilités
- Le DGA Ressources Humaines et Organisation de Lafarge est responsable de coordonner la mise en œuvre de la politique S&S. Il rend compte des résultats obtenus et fait les recommandations nécessaires
- Tous les employés ont des responsabilités en matière de S&S envers eux-mêmes et les tiers concernés par leurs actes.

III - PROCESSUS ET OUTILS PRINCIPAUX AU NIVEAU DU GROUPE

- Rapport annuel au Comité Exécutif
- Rapport de tout accident mortel dans les 24 heures au Comité Exécutif
- Rapport trimestriel des performances sécurité au Comité Exécutif
- Réunion annuelle des directeurs S&S de Branches pour échanger les meilleures pratiques et mettre au point des normes communes
- Missions du département d'Audit afin de garantir que les processus sont en place
- Si nécessaire, enquêtes sur les performances Branche/Unité.

IV - PROCESSUS ET OUTILS PRINCIPAUX AU NIVEAU DES BRANCHES

Les Branches possèdent un Système de Gestion de la S&S au Travail afin d'améliorer constamment leur performance. Celui-ci est basé sur une politique de S&S qui reflète la Politique du Groupe à l'égard des principes, de la structure, des responsabilités, de la coordination et du contrôle. Il inclut les nouvelles Unités qui rejoignent Lafarge. Des ressources spécifiques (humaines, financières) sont prévues et identifiées pour atteindre les objectifs fixés.

V - INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE (KPI)

- Nombre d'accidents mortels (Lafarge, co-contractants et tierces parties)
- Nombre d'accidents avec arrêt de travail (Lafarge et co-contractants)
- Taux de fréquence (Lafarge)
- Taux de gravité (Lafarge)
- Rapport des bonnes pratiques appliquées
- Des KPIs supplémentaires peuvent être déterminés par les Branches.

MODE D'EMPLOI

QUELS SONT LES SITES CONCERNÉS ?

Tous les sites des Sociétés Lafarge : carrières, usines, stations de broyage, terminaux, dépôts et bureaux.
Le personnel logistique doit être inclus dans le calcul, quel que soit son site de rattachement.
Une Société Lafarge c'est :
- une société détenue à 100 % par Lafarge,
- une société ou une joint-venture dans laquelle Lafarge exerce le management ou détient un Accord Technique.

QUELS SONT LES INDICATEURS DU GROUPE ?

Les définitions qui suivent sont un "standard Groupe" qui s'impose, au delà des définitions locales qui pourraient être moins contraignantes. Dans le cas des rapports d'accidents aux autorités gouvernementales, il faut respecter les définitions propres aux réglementations locales.

• le nombre d'accidents mortels (Lafarge, contractants et tierces parties) :
morts consécutives à des accidents
- survenant sur le site et sur les voies d'accès immédiates au site
- ou lors de trajets effectués dans le cadre du travail
- lors d'activités réalisées avec l'autorisation de la société (pour les employés Lafarge et les contractants) pendant la période de référence du rapport.

Cela comprend les accidents survenant durant le transport/le déchargement des produits.
Les décès résultant de causes naturelles ou de suicides survenant pendant le travail doivent faire l'objet d'un rapport, de même que les autres, mais ne sont pas inclus dans les statistiques de la société.

• le taux de fréquence (Lafarge) :
Le nombre d'accidents entraînant une perte de temps par millions d'heures travaillées.

$$\text{Lafarge FR} = \frac{\text{Nombre de LTA chez les employés Lafarge x 1 000 000}}{\text{Nombre d'heures travaillées par les employés Lafarge}}$$

• le taux de gravité (Lafarge) :
Le nombre de jours calendaires perdus suite à des accidents par millier d'heures travaillées, contractants exclus.

$$\text{Lafarge GR} = \frac{\text{Nombre de jours perdus par les employés Lafarge x 1 000}}{\text{Nombre d'heures travaillées par les employés Lafarge}}$$

• Des indicateurs de performance clé supplémentaires peuvent être déterminés par les Branches et être ensuite intégrés dans le rapport du Groupe.
Afin de garantir que les indicateurs sont fiables et que l'on peut les comparer, les Branches doivent communiquer leur rapport trimestriel dans lequel figurera :
- le nombre d'heures travaillées ;
- le nombre d'accidents entraînant une perte de temps (LTA) ;
- le nombre de jours perdus suite à des LTA et des accidents mortels (convention : 1 accident mortel = 1 année = 365 jours perdus).

Ces nombres sont nécessaires pour le calcul du taux de fréquence et du taux de gravité.

QUELLES SONT LES BONNES PRATIQUES À GÉNÉRALISER ?

Le partage des bonnes pratiques est essentiel pour progresser.
Parmi les bonnes pratiques à généraliser :
- Commencer chaque réunion par un point sur la sécurité
- Utiliser la technique de "l'œil neuf" à travers des audits croisés, menés par des managers opérationnels ou des experts, internes ou externes.